

# Opetusministeriön tasa-arvosuunnitelma

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:37

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä.

*Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar.*



# Opetusministeriön tasa-arvosuunnitelma

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:37



OPETUSMINISTERIÖ

*Undervisningsministeriet*

MINISTRY OF EDUCATION

*Ministère de l'Éducation*

Opetusministeriö / Undervisningsministeriet

Hallintoyksikkö / Förvaltningsenheten

PL / PB 29

00023 Valtioneuvosto / Statsrådet

<http://www.minedu.fi/julkaisut/index.html>

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet, 2007

ISBN 978-952-485-405-4(nid./htf)

ISBN 978-952-485-406-1 (PDF)

ISSN 1458-8102

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä/

Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2007:37

## Kuvailulehti

**Julkaisija**  
Opetusministeriö

**Julkaisun päivämäärä**  
26.10.2006

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri)  Tasa-arvotyöryhmä Puheenjohtaja: Mikko Cortés Téllez Sihteeri: Karoliina Varjonen	Julkaisun laji Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä		
	Toimeksiantaja Opetusministeriö		
	Toimielimen asettamispvm 7.6.2004	Dnro 2/043/2004	
Julkaisun nimi (myös ruotsinkielinen) Opetusministeriön tasa-arvosuunnitelma (Undervisnigsmnisteriets jmlikhetsplan)			
Julkaisun osat Muistio + liitteet			
<b>Tiivistelmä</b> Opetusministeriö asetti 7.6.2004 tasa-arvotyöryhmän kolmivuotiskaudeksi 2004–2006 tehtävänään mm. uudistaa ministeriön tasa-arvosuunnitelma. Opetusministeriön edellinen suunnitelma on vuodelta 2002. Uudistetussa tasa-arvosuunnitelmassa on tarkasteltu tasa-arvon nykytilaa opetusministeriössä, arvioitu vuoden 2002 tasa-arvosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä asetettu tuleville vuosille tasa-arvoa koskevia tavoitteita, jotka liittyvät työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseen, työyhteisön kokemiseen tasa-arvoisena sekä tasa-arvotyön näkyvyyteen. Lisäksi suunnitelmaan on kirjattu toimenpiteitä, jolla pyritään edelleen kehittämään opetusministeriötä tasa-arvoisena työyhteisönä. Tasa-arvo merkitsee opetusministeriössä kaikenlaisen syrjinnän estämistä ja tasa-arvon epäkohtiin puuttumista sekä yhdenvertaisen kohtelun edistämistä. Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään kehittämään opetusministeriötä tasa-arvoisena työyhteisönä.			

## Presentationsblad

**Utgivare**  
Undervisningsministeriet

**Utgivningsdatum**  
26.10.2006

<b>Författare</b> (uppgifter om organets namn, ordförande, sekreterare)  Ordförande: Mikko Cortés Téllez Sekreterare: Karoliina Varjonen		<b>Typ av publikation</b> Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar	
		<b>Uppdragsgivare</b> Undervisningsministeriet	
		<b>Datum för tillsättande av</b> 7.6.2004	<b>Dnro</b> 21/043/2004
<b>Publikation</b> (även den finska titeln) Undervisningsministeriets jämlikhetsplan (Opetusministeriön tasa-arvosuunnitelma)			
<b>Publikationens delar</b> promemoria samt bilagor			
<b>Sammandrag</b>  Undervisningsministeriet tillsatte 7.6.2004 en arbetsgrupp för åren 2004–2006 med uppgift att bl.a. se över ministeriets jämlikhetsplan.  Den tidigare planen på undervisningsministeriet är från år 2002. I den reviderade jämlikhetsplanen har man granskat jämlikhetens nuläge på ministeriet och bedömt hur de strävanden som man ställde upp år 2002 i jämlikhetsplanen har förverkligats. Vidare har man för de kommande åren ställt upp mål för jämlikheten. De ansluter sig till sammanjämkningen av arbete och privatliv, att förebygga trakasserier och osaklig behandling. Vidare strävar man i planen efter att främja att män och kvinnor upplever att arbetsgemenskapen är jämställd och till att jämställdhetsarbetet syns. Planen omfattar vissa åtgärder med vilka man strävar efter att vidareutveckla undervisningsministeriet som en jämställd arbetsgemenskap.  Jämlikhet innebär på undervisningsministeriet att all slags diskriminering hindras och att man ingriper i missförhållanden som ansluter sig till jämlikhet. Vidare skall likställdhet gynnas. Jämlikhetsplanen syftar till att utveckla undervisningsministeriet som en jämställd arbetsgemenskap.			
<b>Nyckelord</b> jämlikhet, jämlikhetsplanering			
<b>Övriga uppgifter</b>			
<b>Seriens namn och nummer</b> Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2007:37		<b>ISSN</b> 1458-8102	<b>ISBN</b> 978-952-485-405-4 (htf.) 978-952-485-406-1 (PDF)
<b>Sidoantal</b> 25	<b>Språk</b> finska	<b>Pris</b>	<b>Sekretessgrad</b> offentlig
<b>Distribution</b> Universitetstrycket		<b>Förlag</b> Undervisningsministeriet	

# Opetusministeriön tasa-arvosuunnitelma

Opetusministeriö asetti 7.4.2004 tasa-arvotyöryhmän kolmivuotiskaudeksi 2004–2006. Työryhmän tehtävänä oli mm. uudistaa opetusministeriön tasa-arvosuunnitelma. Työryhmä on 26.10.2006 tehnyt ehdotuksen opetusministeriön tasa-arvosuunnitelmaksi, jonka jälkeen tasa-arvoasioiden käsittely on siirtynyt 14.9.2006 asetetun opetusministeriön henkilöstösuunnittelutyöryhmän tehtäväksi.

Tasa-arvo merkitsee opetusministeriössä kaikenlaisen syrjinnän estämistä ja tasa-arvon epäkohtiin puuttumista sekä yhdenvertaisen kohtelun edistämistä. Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään kehittämään opetusministeriötä tasa-arvoisena työyhteisönä.

Opetusministeriön edellinen tasa-arvosuunnitelma on vuodelta 2002. Uudistetussa tasa-arvosuunnitelmassa on tarkasteltu tasa-arvon nykytilaa opetusministeriössä, arvioitu vuoden 2002 tasa-arvosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä asetettu tuleville vuosille tasa-arvoa koskevia tavoitteita ja kirjattu toimenpiteitä, joilla pyritään edelleen kehittämään opetusministeriötä tasa-arvoisena työyhteisönä.

Tasa-arvotyöryhmä kuuli tasa-arvosuunnitelmaehdotusta valmistellessaan ulkopuolisen asiantuntijana tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajaa.

Tasa-arvotyöryhmän ehdotusta opetusministeriön tasa-arvosuunnitelmaksi on käsitelty yhteistyökomiteassa 14.2.2007 ja kansliapäällikön johtoryhmässä 7.3.2007. Opetusministeriö hyväksyy työryhmän ehdotuksen tasa-arvosuunnitelmaksi opetusministeriössä noudatettavaksi.

Opetusministeriössä maaliskuun 9. päivänä 2007

  
Opetusministeri Antti Kalliomäki

  
Kulttuuriministeri Tanja Saarela

  
Kansliapäällikön sijainen, ylijohtaja Riitta Kaivosoja

# Opetusministeriölle

Uudistetun tasa-arvolain (232/2005) 6 § mukaan työnantajan on laadittava vuosittain tasa-arvosuunnitelma. Laki edellyttää, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhdessä henkilöstön edustajan kanssa, ja että suunnitelma sisältää:

- selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta eritellen naisten ja miesten sijoittumisen eri tehtäviin sekä kartoituksen miesten ja naisten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- toteutettavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
- arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Selvitysten osalta toimenpideväliksi riittää kolme vuotta.

Opetusministeriö asetti 7.6.2004 tasa-arvotyöryhmän kolmivuotiskaudeksi 2004–2006. Toimikausi oli työryhmän viimeinen, 14.9.2006 asetetun henkilöstösuunnittelutyöryhmän jatkaessa tasa-arvotyöryhmän työtä.

Työryhmän tehtävänä oli mm. seurata opetusministeriön henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman toteutumista. Lisäksi tehtävänä on ollut seurata ja koordinoida opetushallintoa koskevissa säädöksissä, muissa säädöksissä ja suunnitelmissa esitettyjen tasa-arvotavoitteiden toteutumista, tehdä aloitteita sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi opetusministeriössä sekä opetusministeriön hallinnonalalla sekä antaa lausuntoja ja ottaa kantaa sukupuolten tasa-arvon kannalta tärkeisiin kysymyksiin.

Työryhmän toimeksiantona oli uudistaa ministeriön tasa-arvosuunnitelma vuoden 2006 loppuun mennessä.

Tasa-arvotyöryhmän kokoonpano muuttui kolmivuotisen toimikauden aikana. Viimeisimmässä kokoonpanossa työryhmän puheenjohtajana toimi suunnittelija Mikko Cortés Téllez sekä jäsenenä opetusneuvos Reijo Aholainen, opetusneuvos Annamaija Aro (Opetushallituksen edustajana), opetusneuvos Juhani Dammert, suunnittelija Lea Halttunen (henkilöstön edustajana), kulttuuriasianneuvos Zabrina Holmström, opetusneuvos Seppo Niinivaara ja hallitusneuvos Pia Nyblom. Tasa-arvotyöryhmän sihteerinä toimi sihteeriharjoittelija Karoliina Varjonen.

Työryhmä kokoontui kaksitoista kertaa. Työryhmä kuuli tasa-arvosuunnitelmaehdotusta valmistellessaan ulkopuolisena asiantuntijana tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajaa.

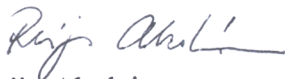


Saatuun ehdotuksensa opetusministeriön tasa-arvosuunnitelmaksi valmiiksi, työryhmä luovuttaa sen opetusministeriölle.

Helsingissä 26. päivänä lokakuuta 2006



Mikko Cortés Téllez



Reijo Aholainen



Annamajja Aro



Juhani Dammert



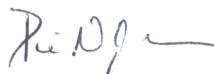
Lea Halttunen



Zabrina Holmström



Seppo Niinivaara



Pia Nyblom



Karoliina Varjonen

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Tasa-arvon nykytila</b>	<b>11</b>
2.1	Henkilöstön rakenne	11
2.2	Palkkaus ja palkkarakenne	12
2.3	Työilmapiirikysely	13
2.4	Päätelmiä	14
<b>3</b>	<b>Aikaisempi suunnitelma ja arvio asetettujen tavoitteiden toteutumisesta</b>	<b>15</b>
3.1	Aikaisempi suunnitelma	15
3.2	Työntekijöiden kokemus arvostus ja johtaminen	15
3.3	Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen	16
3.4	Samapalkkaisuus	16
3.5	Ikätasa-arvo	17
3.6	Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun sekä työpaikkakiusaamisen poistaminen ja ehkäisy	17
3.7	Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	17
3.8	Henkilöstöpoliittisen tasa-arvotyön jatkuvuus ja vaikuttavuus	18
<b>4</b>	<b>Tavoitteet ja toimenpiteet</b>	<b>19</b>
4.1	Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	19
4.2	Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	20
4.3	Tasa-arvoisena koettu työyhteisö	21
4.4	Tasa-arvotyön näkyvyys	21
4.5	Tulevien suunnitelmien tueksi	22
<b>5</b>	<b>Lähteitä ja lisätietoa</b>	<b>23</b>
	<b>Liite 1: Sukupuolten sijoittuminen virkarakenteeseen vaativuusryhmittäin</b>	<b>24</b>
	<b>Liite 2: Vaativuusryhmien sukupuolijakauma</b>	<b>25</b>

# 1 Johdanto

*Tasa-arvoa on eri sukupuolten, eri-ikäisten ja eri kulttuuritaustaisten ihmisten tasapuolinen kohtelu. Tasa-arvoa on erilaisuuden kunnioittaminen, tukeminen ja hyväksyminen.*

*Tasa-arvossa ei ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta miehille ja naisille ja työyhteisön eri-ikäisille jäsenille.*

Opetusministeriössä tasa-arvo merkitsee kaikenlaisen syrjinnän estämistä ja tasa-arvon epäkohtiin puuttumista sekä yhdenvertaisen kohtelun edistämistä. Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään kehittämään opetusministeriötä tasa-arvoisena työyhteisönä.

Tasa-arvolain<sup>1</sup> (609/1986) tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistämällä voidaan samalla edistää myös muunlaista yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvolain muutoksella (232/2005) vuonna 2005 mm. määriteltiin laissa tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisältö. Samalla velvoitettiin työnantaja päivittämään ennen lakiuudistusta tehdyt tasa-arvosuunnitelmat. Suunnitelman tulee sisältää: 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus (kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista); 2) käynnistettäväksi tai toteuttaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vuosittain<sup>2</sup>, mutta se voi sisältää sekä lyhyen että pitkän aikavälin tavoitteita.

<sup>1</sup> Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on säädetty tasa-arvolain lisäksi mm. Perustuslaissa, YK:n yleissopimuksessa kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamisesta, EY:n tasa-arvodirektiiveissä (9 kpl) sekä ns. Pekingin toimintaohjelmassa (YK:n neljännessä maailmankonferenssissa naisten asemasta hyväksytty toimintaohjelma).

<sup>2</sup> Paikallisesti voidaan sopia, että 1) kohdan selvitys, erittely ja kartoitus tehdään harvemmin, kuitenkin vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Opetusministeriön aikaisempi tasa-arvosuunnitelma oli vuodelta 2002. Siinä asetettujen tavoitteiden toteutumista ja tehtyjä toimenpiteitä on arvioitu tämän suunnitelman luvussa 3. Tasa-arvosuunnitelman päivittäminen tehtiin ministeriön tasa-arvotyöryhmässä. Ministeriön tasa-arvotilanteen selvittämiseksi sekä parannusta vaativien mies- ja naistyöntekijöiden asemaa koskevien alueiden tunnistamiseksi on kerätty tausta-aineisto hyödyntäen henkilöstötilinpäätöksen, työtyytyväisyyskyselyn ja opetusministeriön uuden palkkausjärjestelmän (UPJ:n) tilastojen tietoja.

## 2 Tasa-arvon nykytila

Selvitys opetusministeriön tasa-arvon nykytilasta perustuu henkilöstöä koskeviin raportteihin, tilastoihin ja tutkimuksiin. Arvioinnissa on hyödynnetty opetusministeriön henkilöstötilinpäätöstä 2005, kesäkuussa 2006 laadittuja palkkatilastoja sekä vuoden 2005 marraskuussa tehtyä työilmapiiritutkimusta.

### 2.1 Henkilöstön rakenne

Opetusministeriöön oli vuoden 2005 lopussa palvelussuhteessa 362 henkilöä. Henkilöstöstä on naisia 67,7 % ja miehiä 32,3 %. Sukupuolijakauma on säilynyt tasaisena viime vuosien aikana.

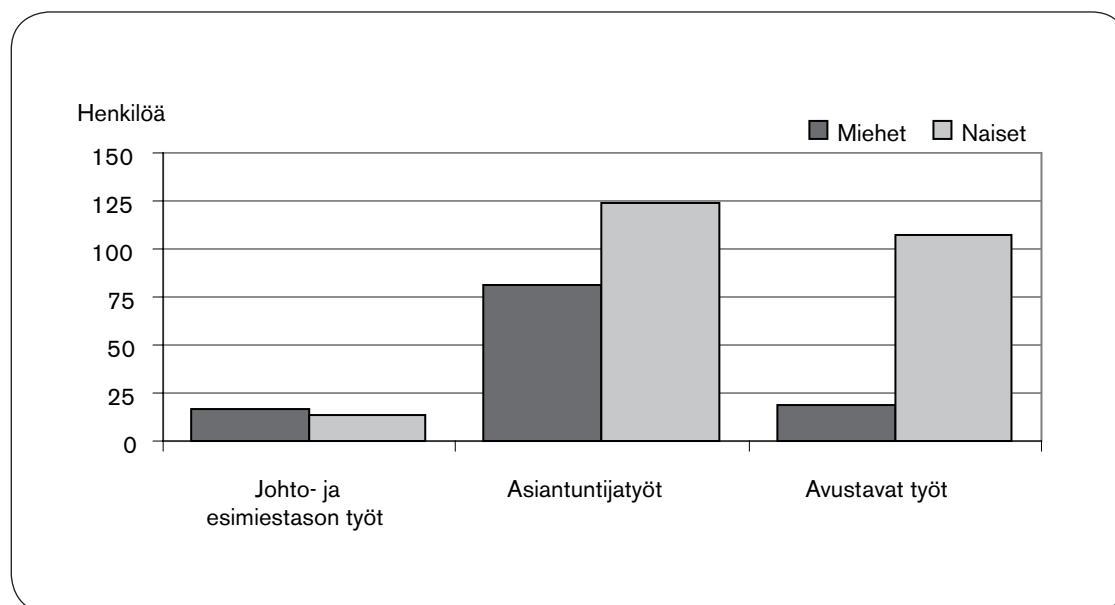
Ministeriön henkilöstöstä 70,4 % on suorittanut korkeakoulututkinnon (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijakoulutus). Sukupuolittain tarkasteltuna voidaan havaita, että miehistä 80,3 % ja naisista 65,6 % on suorittanut vähintään alemman korkeakoulututkinnon.

Opetusministeriön henkilöstöstä valtaosa (80,4 %) työskentelee vakinaisessa palvelussuhteessa ministeriöön. Määräaikaisen henkilöstön osuus (19,6 % vuoden 2005 lopussa) on kasvanut vertailuvuosiin nähden; vuoden 2004 lopussa määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 15,8 % ja vuoden 2003 lopussa 17,2 % henkilöstöstä. Määräaikaisten palvelussuhteiden jakautumisessa ei ole havaittavissa eroa kummankaan sukupuolen eduksi tai haitaksi.

Ministeriön virkatehtävät jakaantuvat rakenteellisesti avustaviin, asiantuntija- sekä johto- ja esimiestason tehtäviin. Naiset ovat enemmistönä sekä avustavissa tehtävissä että asiantuntijatasen töissä, mutta johto- ja esimiestehtävissä miehiä on lukumääräisesti hieman naisia enemmän.

Henkilöstörakenne esitellään yksityiskohtaisesti opetusministeriön henkilöstötilinpäätöksessä.

**Kuvaaja 1:** Henkilöstön tehtävä rakenne opetusministeriössä 31.12.2005



## 2.2 Palkkaus ja palkkarakenne

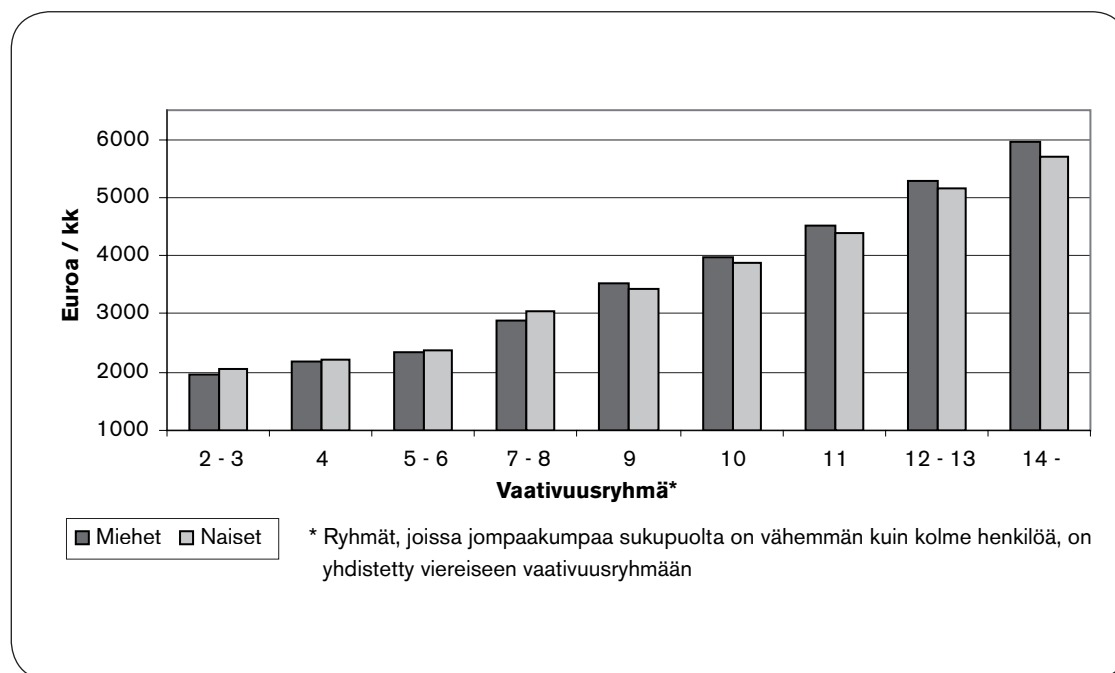
Opetusministeriön palkkausjärjestelmä uudistettiin vuonna 2003. Sen mukaan virkamiesten palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Virkatehtävät on jaettu vaativuuden mukaan ryhmiin 2–15.

Sukupuolten sijoittuminen virkarakenteeseen vaativuusryhmittäin ilmenee liitteistä 1 ja 2. Miehet ovat enemmistönä vaativuusryhmissä 2 ja 13–15. Naisia sijoittuu vastaavasti lukumääräisesti miehiä enemmän vaativuusryhmiin 3–12. Miesten hoitamien tehtävien keskimääräinen vaativuusluku on 8,9. Naisilla vastaava luku on 7,35.

Opetusministeriössä kesäkuussa 2006 tehdystä palkkavertailusta ilmenee, että miehillä on keskimäärin naisia paremmat kokonaispalkat vaativuusryhmissä 7, 9–12 ja 14. Vastaavasti naisten keskimääräiset kokonaispalkat ovat miehiä parempia vaativuusryhmissä 3–6, 8 ja 13. Suurimmat prosentuaaliset erot keskimääräisissä kokonaispalkkoissa ovat vaativuusryhmissä 6 (4,7 % naisten eduksi), 8 (4,5 % naisten eduksi) ja 14 (3,4 % miesten eduksi). Merkittäviä, yli viiden prosentin eroja ei esiinny.

Kuvaaja 2 indikoi keskimääräiset kokonaispalkat vaativuusryhmittäin ja sukupuolittain jaoteltuina. Vaativuusryhmät, joissa on jompaakumpaa sukupuolta vähemmän kuin kolme henkilöä, on yhdistetty viereiseen vaativuusryhmään, jotta yksittäisen henkilön palkka ei ole pääteltävissä.

**Kuvaaja 2.** Keskimääräiset kokonaispalkat vaativuusryhmittäin (kesäkuu 2006)



## 2.3 Työilmapiirikysely

Opetusministeriössä tehdään vuosittain työilmapiiritutkimus, jonka avulla mitataan henkilöstön tyytyväisyyttä ja kohdistetaan tarvittavia kehittämistoimenpiteitä. Osana työilmapiirikyselyä henkilöstöä pyydetään arvioimaan sukupuolten tasa-arvon toteutumista työyhteisössä.

Marraskuussa 2005 toteutetusta kyselystä ilmenee, että 63 % opetusministeriöläisistä on joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä tasa-arvon toteutumiseen ministeriössä. 6,3 % vastaajista oli tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä. 30,8 % vastaajista valitsi kohdan "ei tyytymätön eikä tyytyväinen".

Vuoden 2005 kokonaispisteluku tasa-arvon toteutumisen osalta oli 3,8<sup>3</sup>. Vuonna 2004 luku oli 3,6 ja vuonna 2003 3,3. Sukupuolittain tarkasteltuna miehet ovat keskimäärin tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen kuin naiset. Miesten pisteluku sai arvon 4,2 (+0,3 vuoteen 2004 verrattuna) ja naisten 3,6 (+0,1)

Vuoden 2005 tutkimuksesta ilmenee myös, että esimies- ja johtotason tehtävissä työskentelevät ovat muuta henkilöstöä keskimäärin tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen (pisteluku 4,3). Asiantuntijatehtävissä työskentelevien pisteluku on 3,8 ja avustavia tehtäviä tekevien 3,7.

Sukupuolten välisen tasa-arvon lisäksi työilmapiiritutkimuksella selvitetään henkilöstön näkemyksiä ikätasa-arvon toteutumisesta opetusministeriössä. Marraskuussa 2005 miehet arvioivat ikätasa-arvon keskimäärin pisteluvun 3,6 (+0,5 vuoteen 2004 verrattuna) veroiseksi, kun naiset kokivat vastaavan seikan pisteluvun 3,3 (+0,2) arvoiseksi. Koko henkilöstön keskuudessa luku oli 3,4.

<sup>3</sup> asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin tyytymätön, 2= melko tyytymätön, 3= ei tyytyväinen eikä tyytymätön, 4= melko tyytyväinen ja 5= erittäin tyytyväinen

## 2.4 Päätelmiä

Opetusministeriö on naisvaltainen työyhteisö. Henkilöstö on asiantuntijaorganisaatioille tyypilliseen tapaan korkeasti koulutettua. Opetusministeriön työntekijöistä miehet ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin naiset. Selkeimmin sukupuolten välinen ero näkyy tehtävärakenteessa, josta ilmenee, että avustavissa tehtävissä työskentelee huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä. Asiantuntijatehtävissä naiset ovat myös enemmistönä. Johtotason tehtävissä on tasa-arvoinen tilanne. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä jakaantuu tasaisesti sukupuolten välillä.

Kokonaispalkat vaihtelevat vaativuusryhmittäin molempien sukupuolten eduksi, mutta huomattavia yli viiden prosentin palkkaeroja ei esiinny.

Henkilöstön kokema tasa-arvon toteutuminen on parantunut. Miehet ovat kuitenkin keskimäärin naisia tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen. Merkittäväksi katsottava ero (0,4–0,5) naisten ja miesten näkemyksissä näyttää säilyneen lähes samana viime vuosina. Myös johtavassa asemassa ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät ovat keskimäärin tyytyväisempiä työyhteisössä toteutuvaan tasa-arvoon kuin avustavissa tehtävissä työskentelevät.



## 3 Aikaisempi suunnitelma ja arvio asetettujen tavoitteiden toteutumisesta

### 3.1 Aikaisempi suunnitelma

Ministeriön aikaisempi tasa-arvosuunnitelma oli vuodelta 2002. Siinä oli määritelty seitsemän painopistealuetta, joiden parantamiseen ja seurantaan haluttiin suunnitelmassa keskittyä. Kullekin painopistealueelle oli määritelty tavoitteet, toimenpiteet sekä vastuutahot. Suunnitelman toteutumisen seuranta on ollut opetusministeriön tasa-arvotyöryhmän tehtävänä.

Kappaleissa 3.2 - 3.8 on lyhyesti kuvattu kunkin painopistealueen osalta tehdyt toimenpiteet ja toteutumattomat toimenpiteet. Käsittelyssä on noudatettu aikaisemman suunnitelman mukaista jaottelua.

### 3.2 Työntekijöiden kokema arvostus ja johtaminen

Tasa-arvo ja sen edistäminen ovat oleellinen osa opetusministeriössä järjestettävässä johtamiskoulutuksessa. Niihin on kiinnitetty huomiota esimerkiksi ministeriön esimiesvalmennuksessa vuosina 2004–2005 sekä UPJ-valmennuksessa vuosina 2003–2005.

Tasa-arvokyselyn tuloksia on käsitelty 2002 päällikkö-, osasto- ja yksikkökokouksissa. Naisten kokemaan arvostuksen puutteeseen on kiinnitetty huomiota ja tasa-arvo-arvonäkökulmaa on käsitelty työtyytyväisyysbarometrin tulosten pohjalta. Lisäksi tasa-arvonäkökohdat on otettu huomioon ministeriön arvoissa. Kehityskeskusteluja varten ei ole laadittu uusia kysymysmalleja.

Toteutetut toimenpiteet huomioon ottaen voidaan todeta, että tavoitteeksi asetetut (1) tasa-arvoinen johtamiskulttuuri, jossa tasa-arvo otetaan huomioon johtamisen eri osa-alueilla sekä (2) sen varmistaminen, että henkilöstö kokee, että heitä arvostetaan ja tasa-arvo on osana arvokeskustelua ja -strategiaa, ovat toteutuneet hyvin. Henkilöstö kokee työyhteisön muuttuneen tasa-arvoisemmaksi, tosin miehet ovat tässä suhteessa naisia tyytyväisempiä.

### 3.3 Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen

Opetusministeriön henkilöstötilinpäätöksen käsittelyssä on arvioitu erikseen miesten ja naisten tehtäviin sijoittumista ja sen muutoksia sekä seurattu miesten ja naisten osallistumista koulutukseen. Ministeriön työpaikkailmoituksissa on ollut vuoden 2003 alusta lähtien maininta, että opetusministeriö toivoo sekä nais- että mieshakijoita. Yksilöllisten ura-, koulutus- ja kehittymissuunnitelmien käyttöä on edistetty ministeriössä mm. perustamalla sihteerien työn kehittämisryhmä, jonka tehtävänä on ollut mm. valmistella sihteerien työn ja urasuunnitelmien kehittämisehdotus. Lisäksi mentoroinnista sekä kehityskeskusteluista saatu palaute on otettu huomioon henkilöstökoulutuksen ja henkilöstön kehittämishankkeiden suunnittelussa. Tulos- ja kehityskeskusteluiden yhteydessä on vuosittain myös tarkastettu työnjaot työtehtävien monipuolistamisen kannalta.

Toteutetut toimenpiteet huomioon ottaen voidaan todeta, että asetetuista tavoitteista: (1) opetusministeriössä työskentelevillä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet tulla valituiksi eri tehtäviin ja edetä urallaan, (2) toimitaan siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä, (3) naiset ja miehet pääsevät tasapuolisesti koulutukseen ja (4) työryhmiin ja epävirallisiin valmisteluryhmiin nimetään tasapuolisesti sekä miehiä ja naisia, ovat toteutuneet. Sen sijaan tavoitteiden (5) päälliköt huomioivat kehityskeskusteluissa tasa-arvonäkökulman ja (6) päällikköuran lisäksi arvostetaan myös asiantuntijauraa toteutumisesta ei ole saatavilla tilastoitua tietoa.

### 3.4 Samapalkkaisuus

Opetusministeriön uuden palkkausjärjestelmän (UPJ) valmistelun ja käyttöönoton yhteydessä on analysoitu miesten ja naisten välistä palkkaeroa. Näissä tarkasteluissa ei ole havaittu sukupuoleen perustuvia palkkaeroja. Samaan lopputulokseen on päädytty myös palkkausjärjestelmän kehittämisryhmän työn yhteydessä.

Henkilöstön näkemystä oikeudenmukaisen palkkauksen toteutumisesta on tiedusteltu vuosittain työilmapiiribarometrissä. Marraskuussa 2005 toteutetun työilmapiiritutkimuksen tulokset osoittavat, että palkkausjärjestelmää ei koeta kovin oikeudenmukaiseksi, kuitenkin siten, että miehet (pisteluku 2,9) kokevat palkkauksen keskimäärin oikeudenmukaisemmaksi kuin naiset (2,7). Molempien sukupuolten näkemyksen mukaan palkkauksen oikeudenmukaisuus on parantunut edellisestä vuodesta.

Palkkausjärjestelmän periaatteiden mukaan työntekijän henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan säännöllisesti. Yhtenä arvioinnin kohteena on työntekijän ammatillinen kehitys, minkä ansiosta uralla eteneminen voidaan ottaa huomioon myös palkassa. Uudet ja muutuneet tehtävät käsitellään työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteisessä arviointiryhmässä, joka määrittää kantansa tehtävien vaativuuteen.

Toteutetut toimenpiteet huomioon ottaen voidaan todeta, että vuonna 2002 laaditussa tasa-arvosuunnitelmassa asetettu tavoite (1) naiset ja miehet saavat samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä on toteutunut. Tavoitteen (2) naiset ja miehet kokevat, että heidän palkkansa suuruus ei riipu sukupuolesta osalta todetaan, että työilmapiiribarometrin tuloksista ei voida suoraan päätellä, onko tavoite toteutunut vai ei. Barometrissä on tiedusteltu henkilöstön näkemystä oikeudenmukaisen palkkauksen toteutumisesta yleisesti, ei erityisesti tasa-arvon näkökulmasta. Tavoite (3) vertikaalinen ja horisontaalinen uralla eteneminen näkyy myös palkassa ja palkkauksessa otetaan tasapuolisesti huomioon osaamisen kehittyminen, on toteutunut, sillä oleellisella tehtävän muutoksella on palkkavaikutus.

### 3.5 Ikätasa-arvo

Opetusministeriön ns. ikäohjelmassa<sup>4</sup> on huomioitu ikätasa-arvo osana henkilöstöjohtamisen kaikkia osa-alueita. Ikätasa-arvo on myös otettu huomioon ministeriön esimiesvalmennuksessa vuosina 2004–2005. Henkilöstön näkemystä ikäryhmien tasa-arvon toteutumisesta on tiedusteltu vuosittain työilmapiiribarometrissa. Marraskuussa 2005 tehdyn työilmapiiritutkimuksen mukaan miehet (pisteluku 3,6) kokevat ikäryhmien tasa-arvon toteutuneen paremmin kuin naiset (3,3). Edellisvuonna molemmat sukupuolet arvioivat tasa-arvon samalle tasolle (3,1).

Aiemman tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden mukaisesti opetusministeriöstä on vuosina 2003–2005 osallistunut valtioneuvoston yhteiseen mentorointiohjelmaan yhteensä 4 työntekijää. Lisäksi ministeriön henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä on seurattu sukupuolen mukaan määräaikaisten virkasuhteiden määrää. Sen sijaan seurantaa ei ole tehty aiemmassa suunnitelmassa esitetyn mukaisesti ikäryhmittäin. Tästä huolimatta voidaan toteutetut toimenpiteet huomioon ottaen todeta, että asetetut tavoitteet: (1) kaiken ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja jokaisen kehittymistä tuetaan, (2) eri ikäryhmien asiantuntemusta ja erikoisosaamista arvostetaan ja (3) henkilöstökoulutustarjonnassa huomioidaan eri ikäryhmien erilaiset oppimistarpeet ja -tavat, ovat toteutuneet. Ikätasa-arvon osalta koko henkilöstö kokee työyhteisön muuttuneen tasa-arvoisemmaksi.

### 3.6 Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun sekä työpaikkakiusaamisen poistaminen ja ehkäisy

Opetusministeriön työsuojelun toimintaohjelmaan 2005–2008 on sisällytetty menettelyohjeet epäasiallisen kohtelun käsittelystä. Lisäksi henkilöstön näkemystä häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tilasta on tiedusteltu vuosittain työilmapiiribarometrissa. Vuonna 2005 toteutetun tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaiset kuin vuotta aiemmin. Miehet (pisteluku 4,2) kokevat häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tilan työyhteisössä olevan paremmalla tasolla kuin naiset (3,9).

Toteutetut toimenpiteet huomioon ottaen voidaan todeta, että asetetut tavoitteet: (1) opetusministeriössä ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä työpaikkakiusaamista, (2) opetusministeriössä on olemassa selkeät ohjeet ja apukanavat ja opetusministeriössä sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun sekä työpaikkakiusaamiseen suhtaudutaan nollatoleranssilla, joka tarkoittaa, että siihen puututaan heti ja mahdollisista seuraamuksista päätetään viipymättä, ovat toteutuneet hyvin.

### 3.7 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Opetusministeriössä käsitellään vuosittaisten tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen sujuvuutta. Lisäksi opetusministeriön työsuojelun toimintaohjelmaan 2005–2008 on liitetty ohjeistus esimiehille seurata työntekijöiden työaikaa

<sup>4</sup> Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus opetusministeriössä – muutoksen hallinta -muistio 16.8.2002

ja enimmäissaldojen ylityksiä sekä minimisaldon alituksia työaika-raportteja hyväksikäyttäen. Näiden toimenpiteiden lisäksi henkilöstön näkemystä mahdollisuuksista yhdistää työ- ja yksityiselämä sekä työajan todellisesta pituudesta on tiedusteltu vuosittain työilmapiiiribarometrissa. Marraskuussa 2005 toteutetun tutkimuksen mukaan sekä miehet että naiset kokevat työn ja yksityiselämän yhdistämisen pisteluvun 3,6 tasoiseksi. Myös työajan todellisuudessa pituudessa on vain pieni sukupuolittainen ero (naiset 3,3 ja miehet 3,2). Molemmat kysymykset ovat pysyneet samalla tasolla tai hieman parantuneet edellisvuoteen verrattuna.

Toteutetut toimenpiteet huomioon ottaen voidaan todeta, että asetetut tavoitteet: (1) opetusministeriössä helpotetaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista ja (2) henkilöstö noudattaa säännöllistä työaika, mikä osaltaan mahdollistaa tasapainon työn ja yksityiselämän välillä, ovat toteutuneet vaihtelevasti. Työajan käyttöön on kaiken kaikkiaan kiinnitetty erityistä huomiota.

### **3.8 Henkilöstöpoliittisen tasa-arvotyön jatkuvuus ja vaikuttavuus**

Opetusministeriön tasa-arvotyöryhmä asetettiin 7.6.2004 uudelle toimikaudelle 2004–2006 ja sen jäseniksi nimettiin pääosin edellisen tasa-arvotyöryhmän jäsenet, jotka ovat voineet käyttää osan työajastaan tasa-arvotöihin. Lisäksi kevään 2006 aikana on nimetty osastojen ja toimintayksiköiden tasa-arvohyödyshenkilöt.

Toteutetut toimenpiteet huomioon ottaen voidaan todeta, että asetetut tavoitteet: (1) ministeriö tekee jatkuvaa, tavoitteellista ja pitkäjänteistä henkilöstöpoliittista tasa-arvotyötä ja (2) henkilöstöpoliittisen tasa-arvon edistämiseen osoitetaan riittävät henkilöstöresurssit, ovat toteutuneet hyvin. Ministeriöön on 14.9.2006 asetettu henkilöstösuunnittelutyöryhmä, jonka tehtäviin tasa-arvoasiat vastaisuudessa kuuluvat.

## 4 Tavoitteet ja toimenpiteet

Opetusministeriön tasa-arvon nykytilaa on kuvattu luvussa 2. Aikaisemman suunnitelman tavoitteiden toteutumista on vastaavasti arvioitu edellä luvussa 3. Nykytilan arvioinnista ilmenee, että merkittäviä tasa-arvoon liittyviä epäkohtia ei ole havaittavissa.

Useat aiemman suunnitelman toimenpiteistä ovat sellaisenaan osa ministeriön jokapäiväistä toimintaa ja tasa-arvotyötä. Näin ollen niitä ei ole erikseen kirjattu tämän suunnitelman toimenpiteisiin. Edellä kuvatusta huolimatta osaa edellisen suunnitelman painopiste-alueista voidaan kuitenkin pitää edelleen ajankohtaisina ja lisätoimenpiteitä edellyttävinä.

Kappaleisiin 4.1. - 4.4. on kirjattu tavoitteet ja toimenpiteet, joilla pyritään edelleen kehittämään opetusministeriötä tasa-arvoisena työyhteisönä. Tavoitteiden toteutumisen varmistamiseksi ja vaikuttavuuden arvioinnin helpottamiseksi on määritetty myös vastuutahot, aikataulut ja seurantamenetelmät.

### 4.1 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

#### **Opetusministeriön tavoite**

*Varmistetaan, että perhevapailta tulevilla työntekijöillä on mahdollisuus palata takaisin vastaavantasoiisiin tehtäviin ja että virkavapaan käyttö ei muodostu esteeksi uralla etene- miselle. Myös miehiä kannustetaan perhevapaiden käyttämiseen.*

#### **Toimenpiteet**

- Kiinnitetään esimiesten huomiota perhevapailta palaavien työntekijöiden työtehtävien ennakkosuunnitteluun.
- Lisätään perhevapaita koskevaa viestintää opetusministeriön intranetissä.

#### **Vastuutahot**

- Esimiehet
- Hallintoyksikkö
- Viestintäyksikkö

### **Aikataulu**

- Vuoden 2007 loppuun mennessä ja tämän jälkeen vuosittain.

### **Seuranta**

- Työilmapiiribarometri

### **Mittarit**

- Työilmapiiribarometrin kysymys mahdollisuudesta yhdistää työ- ja yksityiselämä.

## **4.2 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu**

### **Opetusministeriön tavoite**

*Varmistetaan, että häirintää ja epäasiallista kohtelua ei esiinny ja että sitä ennaltaehkäistään.*

### **Toimenpiteet**

- Tiedotetaan häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevista ohjeista.
- Huolehditaan, että ohjeita noudatetaan.
- Muokataan työilmapiiribarometriä siten, että työntekijältä tiedustellaan, onko hän kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössä.

### **Vastuutahot**

- Jokainen työntekijä omalta osaltaan
- Esimiehet
- Hallintoyksikkö

### **Aikataulu**

- Vuosien 2006 ja 2007 aikana

### **Seuranta**

- Työilmapiiribarometri

### **Mittarit**

- Työilmapiiribarometrin kysymys henkilön mahdollisesti työyhteisössä kokemasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta

## 4.3 Tasa-arvoisena koettu työyhteisö

### Opetusministeriön tavoite

*Pyritään kehittämään työyhteisöä siten, että naiset ja miehet kokevat tasa-arvon toteutumisen yhtäläisesti.*

### Toimenpiteet

- Selvitetään, mistä johtuu, että miehet ovat naisia tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä.
- Suunnataan kehittämistoimenpiteitä raportoinnissa mahdollisesti ilmeneviin epäkohtiin.

### Vastuutahot

- Hallintoyksikkö

### Aikataulu

- Vuoteen 2008 mennessä

### Seuranta

- Työilmapiiribarometri

### Mittarit

- Työilmapiiribarometrin kysymys tasa-arvon toteutumisesta työyhteisössä

## 4.4 Tasa-arvotyön näkyvyys

### Opetusministeriön tavoite

*Tuodaan paremmin esiin opetusministeriö tasa-arvoisena työnantajana.*

### Toimenpide

- Lisätään opetusministeriön internet-sivuille ministeriön tasa-arvosuunnitelma ja täällä tasa-arvotyötä tekevien henkilöiden yhteystiedot.

### Vastuutaho

- Hallintoyksikkö
- Viestintäyksikkö

### Aikataulu

- Vuoden 2007 kesäkuun loppuun mennessä

## 4.5 Tulevien suunnitelmien tueksi

Opetusministeriön tasa-arvotyön jatkuvuuden edistämiseksi tasa-arvotyöryhmä esittää alla seikkoja, joita olisi hyvä käsitellä suunnitelmaa päivitettäessä:

- Tasa-arvoon liittyvien kysymysten liittäminen osaksi tulos- ja kehityskeskusteluja.
- Ministeriön työpaikkailmoitusten kehittäminen molempien sukupuolten rekrytoitumisen kannustamiseksi.



## 5 Lähteitä ja lisätietoa

- Haarni Ilka (2005). Käsikirja yritysten tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi. Tasa-arvo todeksi – toimintamallista teoiksi -hanke. Stakes. < <http://www.businessandsociety.net/tasa-arvotodeksi/> >
- Huhta Liisa, Kolehmainen Sirpa, Lavikka Riitta, Leinonen Minna, Rissanen Tapio, Uosukainen Katja, ja Ylöstalo Hanna (2005). Tasa-arvosta lisäarvoa – käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Vastapaino.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2005). Tasa-arvolaki 2005. Tasa-arvoesitteitä 2005:2.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2005). Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Esitteitä 2005:6.
- Sosiaali- ja terveysministeriön internet-sivut. < <http://www.stm.fi> >
- Tasa-arvolaki.< <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> >
- Tasa-arvovaltuutetun toimiston internet-sivut. < <http://www.tasa-arvo.fi> >
- Verna - tasa-arvo verkossa ja verkostoissa -projektin (1.3.2003 - 28.2 2005) tuottama aineisto verkkokurssin muodossa. ESR. < <http://www.kio.fi/Resource.phx/project/project-verna/index.htm> >

# Liite 1: Sukupuolten sijoittuminen virkarakenteeseen vaativuusryhmittäin

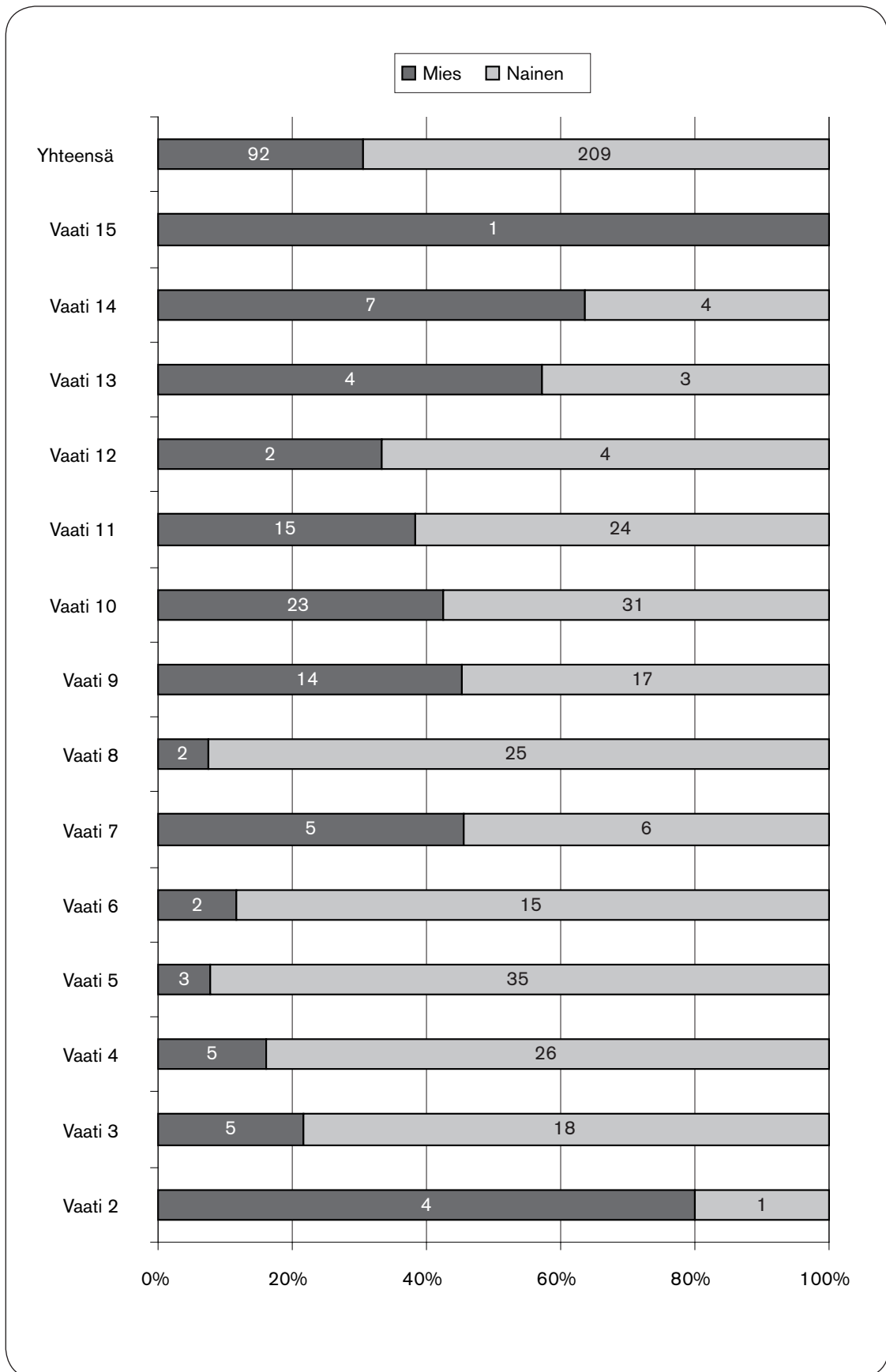
Toimintamenomomentti 2006

Vaativuusryhmä			
	NIMIKE	M	N
2	Toimistosihtööri	0	1
2	Virastomestari	4	0
3	Osastosihtööri	1	9
3	Tietopalvelusihtööri	0	2
3	Toimistosihtööri	0	6
3	Viestintäsihtööri	0	1
3	Virastomestari	4	0
4	Apulaistarkastaja	1	1
4	Hallinnollinen avustaja	0	1
4	Julkaisusihtööri	1	0
4	Kirjaaja	0	1
4	Kv.vaihdon sihtööri	0	2
4	Osastosihtööri	1	18
4	Tietopalvelusihtööri	1	2
4	Viestintäsihtööri	0	1
4	Virastomestari	1	0
5	Arkistonhoitaja	0	1
5	Hallinnollinen avustaja	0	5
5	Johdon sihtööri	0	4
5	Julkaisusihtööri	0	2
5	Kirjaaja	0	1
5	Kv. vaihdon sihtööri	0	5
5	Laskentasihtööri	0	10
5	Osastosihtööri	0	7
5	Tarkastaja	2	0
5	Ylivirastomestari	1	0
6	Hallinnollinen avustaja	0	1
6	Johdon sihtööri	0	2
6	Ministerin sihtööri	0	1
6	Kirjaaja	0	1
6	Taloustarkastaja	2	7
6	Tarkastaja	0	2
6	Vierailukoordinaattori	0	1

Vaativuusryhmä			
	NIMIKE	M	N
7	Erikoissuunnittelija	1	0
7	Kulttuurisihtööri	0	1
7	Rakennustarkastaja	1	0
7	Suunnittelija	2	2
7	Tarkastaja	0	1
7	Ylitarkastaja	1	2
8	Erikoissuunnittelija	0	1
8	Insinööri	0	2
8	Kielenkääntäjä	0	3
8	Kirjastonhoitaja	0	1
8	Kulttuurisihtööri	0	2
8	Suunnittelija	1	2
8	Tiedottaja	0	3
8	Ylitarkastaja	1	11
9	Erikoissuunnittelija	1	0
9	Erikoistutkija	1	0
9	Erityisneuvonantaja	0	1
9	Finanssisihtööri	1	0
9	Hallitussihtööri	0	3
9	Kehittämispäällikkö	0	1
9	Kulttuurisihtööri	0	1
9	Kulttuuriasiainneuvos	0	2
9	Opetusneuvos	0	1
9	Suunnittelija	1	1
9	Tiedottaja	0	1
9	Vanhempi hallitussihtööri	1	0
9	Ylitarkastaja	9	6
10	Erikoissuunnittelija	1	1
10	Erikoistutkija	1	0
10	Erityisasiantuntija	1	0
10	Hallitusneuvos	1	2
10	Kehittämispäällikkö	1	1
10	Kirjastotoimentarkastaja	0	1
10	Korkeakouluneuvos	1	0
10	Kulttuuriasiainneuvos	3	3
10	Kulttuurisihtööri	0	2

Vaativuusryhmä			
	NIMIKE	M	N
10	Neuvotteleva virkamies	0	1
10	Opetusneuvos	7	9
10	Rakennusneuvos	1	0
10	Suunnittelija	1	1
10	Tarkastusneuvos	1	0
10	Vanhempi hallitussihtööri	1	2
10	Yli-insinööri	0	1
10	Ylitarkastaja	3	7
11	Hallitusneuvos	3	4
11	Kehittämispäällikkö	0	1
11	Korkeakouluneuvos	1	1
11	Kulttuuriasiainneuvos	2	6
11	Laskentapäällikkö	0	1
11	Liikunta-asiainneuvos	1	0
11	Neuvotteleva virkamies	2	1
11	Opetusneuvos	5	8
11	Pääsuunnittelija	0	1
11	Tarkastustoimen päällikkö	0	1
11	Yli-insinööri	1	0
12	Neuvotteleva virkamies	1	1
12	Pääsihtööri	1	0
12	Rakennusneuvos	0	1
12	Tietohallintopäällikkö	0	1
12	Viestintäjohtaja	0	1
13	Johtaja	1	0
13	Lainsäädäntöneuvos	0	1
13	Neuvotteleva virkamies	1	1
13	Pääsihtööri	1	0
13	Suunnittelupäällikkö	0	1
13	Taloussuunnittelupäällikkö	1	0
14	Hallitusneuvos	1	0
14	Johtaja	4	3
14	Neuvotteleva virkamies	2	1
15	Talousjohtaja	1	0

## Liite 2: Vaativuusryhmien sukupuolijakauma (kesäkuu 2006)





OPETUSMINISTERIÖ

*Undervisningsministeriet*

MINISTRY OF EDUCATION

*Ministère de l'Éducation*

ISBN 978-952-485-405-4 (nid.)

ISBN 978-952-485-406-1 (PDF)

ISSN 1458-8102

### **Julkaisumyynti / Bokförsäljning**

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet  
PL 4 / PB 4 (Vuorikatu 3 / Berggatan 3)  
00014 Helsingin Yliopisto / Helsingfors Universitet  
puhelin / telefon (09) 7010 2363  
faksi /fax (09) 7010 2374  
[books@yopaino.helsinki.fi](mailto:books@yopaino.helsinki.fi)  
[www.yliopistopaino.helsinki.fi](http://www.yliopistopaino.helsinki.fi)